



POLICY WHISTLEBLOWING

Versione	01
Data	11/01/2019



POLICY WHISTLEBLOWING

Versione: 01

Data: 11/01/2019

Pag. 2 di 8

INDICE DEI CONTENUTI

1	PREMESSA E SCOPO	3
2	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3	DESTINATARI.....	4
4	COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO	4
5	RUOLI E RESPONSABILITA'	5
6	SEGNALAZIONE DI UN COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO.....	6
7	PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	6
8	SEGNALAZIONI RIFERITE AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING	7
9	PROTEZIONE DEL SEGNALANTE	7
10	PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI.....	8



POLICY WHISTLEBLOWING

Versione: 01

Data: 11/01/2019

Pag. 3 di 8

1 PREMESSA E SCOPO

OPIS s.r.l. (di seguito “OPIS” o la “Società”) è una CRO attiva nel settore della ricerca e della sperimentazione clinica, ambito nel quale offre una vasta gamma di servizi. La Società è a capo di un gruppo di enti dislocati in vari Paesi europei (UK, Svizzera, Francia, Spagna, Germania, Belgio, Polonia e Svezia, di seguito anche il “Gruppo OPIS”).

Il Gruppo OPIS, nell’ambito della propria attività, intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di corporate governance; per questa ragione la Società riconosce l’importanza di disporre al proprio interno di un insieme di regole atte a disciplinare la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi (come infra definiti) da parte dei Dipendenti (la “Policy Whistleblowing” o la “Policy”).

La presente Policy, che va ad integrare il sistema di compliance attuato da OPIS con l’adozione del modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 e del codice etico, definisce adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l’analisi ed il trattamento delle Segnalazioni di Comportamenti Illegittimi all’interno di OPIS e del Gruppo OPIS.

Lo scopo della presente Policy è quello di garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti possano segnalare Comportamenti Illegittimi posti in essere all’interno della Società e del Gruppo OPIS.

La presente Policy ha contenuto normativo e valore di strumento operativo per la Società.

Ogni modifica e aggiornamento della Policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione di OPIS.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

La salvaguardia da discriminazioni per il dipendente che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro è stata prevista da numerosi atti internazionali, come la Convenzione ONU di Merida del 2003 contro la corruzione (UNCAC, art. 33), e la Convenzione civile del 1999 del Consiglio d’Europa sulla corruzione (art. 9).

La legge n. 179/2017 ha introdotto l’obbligo per gli enti di individuare adeguati presidi interni tesi a garantire l’adeguata tutela del soggetto segnalante (di seguito “Segnalante”) contro condotte ritorsive e discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione e assicurando per la Segnalazione un canale specifico, indipendente ed autonomo. Il Segnalante deve cioè essere messo al riparo da atti ritorsivi (licenziamento, demansionamento, trasferimento e così via) attuati come conseguenza della Segnalazione da costui effettuata.

In particolare, la normativa in parola costituisce fonte di integrazione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 che devono oggi essere rivisitati con la previsione dell’obbligo di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli. In questo senso, OPIS ha provveduto ad adeguare il proprio modello alla nuova disciplina di settore.

Oggetto della Segnalazione sono fatti circostanziati di condotte illecite idonee a pregiudicare l'integrità dell'ente rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti ovvero di violazioni del modello ex D.Lgs. n. 231/2001 di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'identità del Segnalante può essere rivelata solo con il suo consenso o quando ciò sia indispensabile per la difesa del soggetto segnalato (di seguito il "Segnalato") ovvero nei casi in cui la rivelazione della sua identità discenda, sia funzionale o sia imposta dalla legge.

Il D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa da reato degli enti, che prevede in capo all'Organismo di Vigilanza (OdV) il compito di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento" anche e soprattutto attraverso l'analisi delle evidenze emerse in adempimento degli "obblighi di informazione" nei suoi confronti e gravanti su "i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'OdV notizie rilevanti relative alla vita dell'ente, alla violazione del Modello e alla consumazione di reati".

3 DESTINATARI

La presente Policy è destinata ad OPIS e si applica a tutti i dipendenti, ai membri degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed ai collaboratori anche occasionali (collettivamente, i "Dipendenti e Collaboratori"). La stessa deve, inoltre, essere comunicata a qualsiasi persona che presta servizi per OPIS, inclusi i consulenti e i fornitori di servizi legati al Gruppo OPIS in base ad un contratto.

I principi stabiliti nel Codice Etico, nel Modello ex D.Lgs. n. 231/2001 e nella presente Policy sono estesi a tutte le società del Gruppo OPIS, che condividono i medesimi valori etici e di gestione dell'attività.

4 COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO

Per **Comportamento Illegittimo** si intende qualsiasi azione o omissione, avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio al Gruppo OPIS e/o ai suoi Dipendenti e Collaboratori e che:

- sia illecita, scorretta o immorale;
- violi i principi, i protocolli, le policies, nonché le disposizioni normative e regolamentari (es. Codice Etico, Policy Anticorruzione) adottati da OPIS nell'ambito del modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/01;
- costituisca un reato incluso tra quelli menzionati dal D.Lgs. n. 231/01 e successive modificazioni.

A titolo meramente esemplificativo, si elencano alcune fattispecie di irregolarità che potrebbero essere oggetto di segnalazione:

- percepire o dare indebitamente denaro o altre utilità a consulenti fornitori;

- compiere attività disoneste o ingannevoli;
- falsificare dati e/o informazioni relative alla clientela.

Non costituiscono invece Comportamento Illegittimo ai sensi della presente Policy e del D.Lgs. n. 231/2001 tutte le circostanze di carattere personale e non collegato alle fattispecie di illecito enunciate nel D.Lgs. n. 231/2001 ovvero non riferite a violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione o del Codice Etico di OPIS.

5 RUOLI E RESPONSABILITA'

Nell'ambito della presente Policy, OPIS ritiene di adottare un modello *"monistico"* per la ricezione, esame e valutazione delle eventuali segnalazioni, garantendo, secondo quanto previsto per legge, che i soggetti individuati in tale ruolo:

- non siano gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale Segnalato;
- non siano i soggetti presunti responsabili della violazione;
- non siano titolari di un interesse correlato alla segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
- abbiano l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del Segnalante.

OPIS istituisce quindi con la presente Policy la figura del **"Responsabile dei sistemi interni di segnalazione"** (di seguito il "Responsabile Whistleblowing"), con il compito di assicurare il corretto svolgimento del procedimento e, dopo aver effettuato i necessari approfondimenti, provvede ad informare direttamente, se necessario, per supporto e competenza specialistica in base alla materia oggetto della Segnalazione, una o più delle seguenti figure all'interno di OPIS (salvo che la figura stessa sia l'oggetto della Segnalazione):

- L'Amministratore Delegato;
- il Responsabile delle Risorse Umane;
- l'Ufficio Legale.

Il Responsabile Whistleblowing riporta periodicamente al Consiglio di Amministrazione di OPIS sul corretto funzionamento del sistema di whistleblowing e dà un'informativa dell'attività effettuata. Qualora si rilevino segnalazioni di Comportamenti Illegittimi gravi giudicati tali da compromettere e/o recare danno alla Società, il Responsabile Whistleblowing richiederà una convocazione straordinaria del Consiglio di Amministrazione di OPIS per discutere degli opportuni interventi.

Il Responsabile Whistleblowing è individuato nell'Organismo di Vigilanza di OPIS.

6 SEGNALEZIONE DI UN COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO

Nel caso in cui un Dipendente o Collaboratore abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi un Comportamento Illegittimo, è tenuto ad effettuare una Segnalazione seguendo le modalità di seguito descritte.

Nel caso in cui un Dipendente o Collaboratore abbia dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, ne potrà parlare informalmente con il Responsabile Whistleblowing per la valutazione del caso.

7 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Per garantire il rispetto dei principi precedentemente enunciati nel processo di Segnalazione, OPIS ha adottato uno specifico tool informatico web based (quindi accessibile tramite Internet).

L'indirizzo web e la password "universale" di accesso per accedere al servizio, uguale per tutti i soggetti interessati dalla presente Policy, saranno oggetto di specifica informativa e di volta in volta disponibili nella bacheca aziendale o c/o la Direzione Risorse Umane.

L'istituzione della presente Policy nonché le eventuali modifiche saranno pubblicati sul sito internet della Società.

Il login può avvenire da qualsiasi PC, indipendentemente dal luogo in cui il Segnalante si trova. L'applicativo permette al Segnalante di effettuare la Segnalazione ricevendo tutela circa la propria identità e permette allo stesso un dialogo diretto tramite una chat con il Responsabile Whistleblowing. Il Segnalante accede al portale [<https://opis.azurewebsites.net>] e dopo aver effettuato la Segnalazione ottiene un codice personale univoco relativo alla Segnalazione stessa che dovrà essere conservato ed utilizzato per ricevere aggiornamenti sulla Segnalazione nonché aggiungere nuove informazioni.

Il Segnalante compila la pagina web con le informazioni richieste: è possibile corredare la Segnalazione anche con eventuali allegati.

Il Responsabile Whistleblowing, ricevuto l'avviso della presenza di una nuova Segnalazione, accedendo al sito, visualizza le Segnalazioni inserite.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o su specifiche violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione di OPIS di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e non per sentito dire o per mero pettegolezzo.

Se la Segnalazione non è pertinente, il Responsabile Whistleblowing non ne tiene conto e informa il Segnalante che non proseguirà nell'iter di approfondimento delle informazioni. Qualora la Segnalazione risultasse effettuata con o colpa grave ovvero risulti inoltrata al solo scopo di ledere la reputazione altrui ovvero quella di OPIS e/o del Gruppo OPIS, la Società potrà adottare i provvedimenti disciplinari ritenuti più opportuni e/o le sanzioni previste dal CCNL; qualora la Segnalazione operata con dolo o colpa grave integri anche gli estremi di un reato, la relativa notizia verrà trasmessa anche alla Procura della Repubblica competente, fermo restando il diritto



POLICY WHISTLEBLOWING

Versione: 01

Data: 11/01/2019

Pag. 7 di 8

della Società di agire per il risarcimento del danno cagionato dalla Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave.

Le azioni da intraprendere rispetto alle Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

Se la Segnalazione riporta una presunta irregolarità/violazione, il Responsabile Whistleblowing procede all'accertamento di merito.

Se, a seguito degli accertamenti effettuati, la Segnalazione risulta fondata, il Responsabile Whistleblowing comunicherà l'accaduto, alla prima occasione utile, al Consiglio di Amministrazione di OPIS, che deciderà i relativi provvedimenti disciplinari a carico del Segnalato.

8 SEGNALEAZIONI RIFERITE AL RESPONSABILE WHISTLEBLOWING

Qualora il Segnalato coincida con il Responsabile Whistleblowing, la Segnalazione deve essere portata all'attenzione dell'Amministratore Delegato da parte del membro dell'OdV non segnalato; l'Amministratore Delegato, dopo le necessarie verifiche e approfondimenti, riferirà dell'accaduto alla prima riunione utile al Consiglio di Amministrazione di OPIS.

9 PROTEZIONE DEL SEGNALENTE

Il Segnalante, anche qualora rivelasse la sua identità, non subirà condotte ritorsive o discriminatorie per aver effettuato la Segnalazione. Il Segnalante ha il diritto di chiedere il trasferimento in altro ufficio e, OPIS garantisce, laddove ragionevolmente possibile e pertinente al caso in specie, il soddisfacimento di detta richiesta.

L'identità del Segnalante sarà ad ogni modo conservata con la massima riservatezza adottando le misure logiche, organizzative e tecniche adeguate ad impedire l'accesso non autorizzato da parte di terzi ovvero la perdita o dispersione dei dati. Soltanto il Responsabile Whistleblowing disporrà delle credenziali di autenticazione ed accesso alle Segnalazioni. Egli riceve idonee istruzioni su come trattare i dati del Segnalante e non potrà in alcun modo comunicarli a terzi non autorizzati, se non ai soggetti legittimati a venire a conoscenza della Segnalazione in base alla presente Policy. La violazione di tale divieto è considerata come una grave violazione della presente Policy e sarà oggetto di sanzioni disciplinari adeguate.

I diritti di accesso di cui all'art. 15 del GDPR subiranno limitazioni e disapplicazioni al fine di proteggere l'identità del Segnalante. Allo stesso modo anche i diritti di rettifica e cancellazione di cui agli art. 16 e 17 del GDPR potranno subire limitazioni nell'interesse legittimo della Società all'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione e al successivo svolgimento delle azioni disciplinari e giudiziarie ritenute necessarie a tutelare i propri diritti.

La Società si impegna inoltre a tutelare la riservatezza del Segnalante ed a proteggerlo da atti ritorsivi diretti o collegati alla Segnalazione. A titolo meramente esemplificativo:

- licenziamento discriminatorio o ritorsivo;

- mutamento di mansioni;
- trasferimento ingiustificato e non richiesto;
- applicazione di sanzioni disciplinari (fuori dei casi di Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave);
- demansionamento;
- inversione dell'onere della prova in caso di contestazioni.

Il Dipendente o Collaboratore che ritenga di essere stato sottoposto a misure discriminatorie in ragione della Segnalazione potrà rivolgersi:

- al proprio superiore gerarchico (a condizione che non sia il soggetto che pone in essere la condotta ritorsiva o il soggetto segnalato);
- al responsabile delle Risorse Umane;
- alle RSU/RSA ove presenti.

10 PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

La documentazione relativa alle Segnalazioni è confidenziale. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura all'interno di OPIS e nel rispetto delle norme vigenti sulla classificazione e trattamento delle informazioni ed in conformità alla normativa e regolamentazione in vigore. Tale documentazione deve essere archiviata a cura del Responsabile Whistleblowing e deve essere accessibile solo a quest'ultimo o a personale specialistico espressamente incaricato con specifiche e personali credenziali di accesso e autenticazione.